

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dirasakan oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika tingkat kepuasan kerja para pegawai tinggi maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya dapat di rasakan oleh masing-masing individu dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap dan bagaimana cara setiap individu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Ketika mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik maka pegawai ingin diberikan kesempatan untuk maju oleh perusahaan. Ketika kesempatan itu diberikan oleh perusahaan maka pegawai akan merasa puas dan dihargai oleh perusahaan. Pengembangan karier merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memberikan kesempatan maju bagi pegawai.

Lokasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Batu yang berlokasi di Jalan R.A. Kartini No. 10 Batu. Dengan tujuan sebagai salah satu usaha untuk memenuhi kebutuhan di bidang air bersih serta sumber pendapatan asli daerah dan sebagai sarana pengembangan perekonomian dalam rangka pembangunan nasional umumnya. Saat ini perusahaan memiliki 14.618 pelanggan dan supaya terus berkembang

maka pihak manajemen akan terus meningkatkan kualitas pelayanan untuk mencapai profesionalisme pengelolaan sesuai dengan tuntutan pasar dan akan terus melakukan pembenahan terhadap internal perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Menurut Robbins and Judge (2015) menyebutkan sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu otonomi dan independensi; manfaat; peluang peningkatan karier; peluang pengembangan karier; kompensasi/gaji; komunikasi; kontribusi; lingkungan kerja; keamanan pekerjaan, dll. Dari pengertian di atas maka pengembangan karier dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai.

Menurut Mangkunegara (2007) pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiranya (absensi) tinggi. Kepuasan kerja para pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Batu selama ini belum dapat dikatakan baik, pernyataan tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi dalam bekerja. Data untuk mengetahui tingkat absensi para pegawai PDAM Kota Batu selama tahun 2017 dapat disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 1.1. Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2017

Bulan	Jumlah	Presentase
Januari	5	1,1%
Februari	18	4,1%
Maret	18	4,1%
April	42	9,5%
Mei	66	15%
Juni	63	14,3%
Juli	39	8,9%
Agustus	30	6,8%
September	21	4,8%
Oktober	43	9,8%
November	28	6,4%
Desember	67	15,2%
Total	440	100%

Sumber: data PDAM Kota Batu

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah absensi para pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu tahun 2017 sebanyak 440. Jumlah itu tinggi dari target tingkat absensi yang ditetapkan perusahaan adalah 0. Dilihat dari tabel satu diatas tingkat absensi tahun 2017 mengalami fluktuasi, kemudian pada bulan Mei mengalami peningkatan yang cukup tinggi sebanyak 66 (15%) dari bulan sebelumnya April sebanyak 42 (9,5%) dan mengalami peningkatan yang cukup tinggi lagi pada bulan Desember sebanyak 67 (15,2%) dari bulan sebelumnya November sebanyak 28 (6,4%). Hal tersebut mengindikasikan bahwa para pegawai belum memiliki kepuasan yang baik dalam bekerja di PDAM Kota Batu.

Menurut wawancara peneliti dengan beberapa pegawai mengatakan bahwa beberapa pegawai ditempatkan diposisi yang bukan pada bidang

keahliannya, akibatnya pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal dan mempengaruhi pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Supervisi dan rekan kerja di perusahaan juga berpotensi dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja pegawai. Supervisi di perusahaan cenderung kurang mengarahkan tugas para pegawai, selain itu tak jarang terdapat salah paham antara atasan dan supervisi yang mengakibatkan terganggunya kinerja para pegawai. Di perusahaan juga terdapat potensi menurunnya kepuasan pegawai terhadap rekan kerja, beberapa para pegawai berkubur ketika jam istirahat sehingga dapat memunculkan kecemburuan sosial dan mengakibatkan hubungan antara pegawai kurang baik. Berdasarkan pengamatan peneliti, fasilitas di perusahaan sudah cukup lengkap seperti tempat makan, mushola, toilet, tempat tenis meja dan lahan parkir. Akan tetapi kondisi fasilitas kurang terawat seperti mushola yang berdebu dan toilet masih terdapat jentik-jentik nyamuk sehingga kurang nyaman untuk digunakan para pegawai.

Pengembangan karier merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Rivai (2015). Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Semua pegawai PDAM Kota Batu memiliki hak untuk memperoleh kenaikan jabatan yang diatur dalam Peraturan Direktur Perusahaan

Air Minum Daerah Kota Batu (Kepangkatan, Jabatan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai) yaitu: 1) Sistem kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat pilihan (penghargaan atas prestasi kerja pegawai) untuk menduduki jabatan tertentu; 2) Prestasi kerja, hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk kenaikan pangkat dan promosi jabatan; 3) Peningkatan kemampuan dan ketrampilan pegawai yang dianggap mampu untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan di dalam maupun diluar perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengembangan karier juga ditentukan melalui pengembangan karier individu yang mana setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas pengembangan karier atau kemajuan karier yang dialami (Rivai, 2015). Peneliti menemukan fenomena di PDAM Kota Batu melalui wawancara dengan Bapak Khoirul Anam selaku Kepala Bagian Umum mengatakan bahwa masih banyak para pegawai yang belum sepenuhnya menerima tanggung jawab untuk memajukan kariernya. Hal ini dapat dilihat melalui tabel satu, tingkat absensi pegawai tahun 2017 yang mengalami fluktuasi. Melalui data tabel tersebut banyak pegawai yang terhambat untuk memajukan kariernya karena rendahnya penilaian prestasi kerja mereka, karena absensi merupakan item penilaian prestasi kerja di PDAM Kota Batu. Kondisi tersebut sesuai dengan teori Rivai (2015) yang menyatakan kemajuan karier sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis.

Selanjutnya menurut Rivai (2015) pengembangan karier juga harus didukung oleh Departemen SDM yang menyatakan pengembangan karier seorang karyawan tidak hanya tergantung pada usaha karyawan tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai, dukungan Departemen SDM masih kurang. Terkadang hanya melalui komunikasi informal dan tidak mencakup seluruh departemen yang ada di perusahaan. Kurangnya bimbingan oleh Departemen SDM menandakan kurangnya peran atau dukungan Departemen SDM

Selain pengembangan karier salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2017) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/ karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan. Pada dasarnya setiap perusahaan akan berusaha membangun lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya, supaya setiap pegawai yang bekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan senang. Dengan begitu pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, serta memperoleh hasil kerja yang optimal dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada lingkungan kerja di Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Batu masih memerlukan banyak pembenahan. Mulai dari ketiadaan ac (*air conditioner*) di dalam gedung untuk mengatur suhu yang tidak dapat diprediksi. Tidak adanya ac (*air conditioner*) mengakibatkan pegawai sering mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja, misalnya merasakan suhu yang panas. Penataan berkas dan arsip kerja yang tidak rapi membuat tata ruang terlihat kurang rapi dan mengurangi rasa nyaman. Selain itu lahan parkir yang sempit membuat para pegawai memarkir kendaraanya di pintu masuk gedung yang mengakibatkan terkendalanya akses untuk berjalan kaki.

Letak lokasi perusahaan yang berada di dataran tinggi Kota Batu membuat udara disekitar lingkungan perusahaan menjadi sejuk sehingga pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan nyaman. Pencahayaan merupakan elemen terpenting dalam mendukung aktivitas kerja. Perusahaan memaksimalkan pencahayaan ruangan kerja dari cahaya matahari pada pagi sampai sore hari dan juga ditunjang dari lampu ruangan. Dari beberapa permasalahan dan kondisi yang menunjang tersebut harus disikapi oleh direktur/ pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu sehingga dapat mengoptimalkan tingkat kepuasan pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas mengenai pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Astrika (2017) menyatakan bahwa pengembangan karier

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ichwan (2015) menyatakan pengembangan karier berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Astrika (2017)) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan penelitian menurut Agung, dkk (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas beserta penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dalam penyusunan tugas akhir yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, untuk lebih memudahkannya dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pengembangan karier, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu?

4. Apakah pengembangan karier dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan pelaksanaan pengembangan karier, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu.

D. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu demi mencapai kepuasan pegawai yang maksimal serta tujuan yang diharapkan melalui pengembangan karier dan lingkungan kerja.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, referensi serta informasi bagi peneliti selanjutnya yang terkait dengan pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

E. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian digunakan agar penelitian lebih eksplisit pada permasalahan yang ada. Penelitian ini dibatasi pada onyek yang diteliti yaitu seluruh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu yang berjumlah 74 orang. Batasan masalah yang ditetapkan penulis berkaitan dengan variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja oleh Rivai (2015)
2. Pengembangan karier oleh Rivai (2015)
3. Lingkungan Kerja oleh Sedarmayanti (2001)